

**ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ
КРИТЕРІЇВ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ**

У статті розкрито поняття трудового потенціалу як одного з основних критеріїв ефективного функціонування організації. Визначено основні тенденції використання трудового потенціалу працівників окремої організації та шляхи його удосконалення.

Ключові слова: трудовий потенціал, організація, критерії ефективного функціонування.

N. S. SADOVSKA
Khmelnitsky National University

**THE FORMATION OF LABOR POTENTIAL OF THE ORGANIZATION CRITERIA
IN THE SYSTEM OF EFFECTIVE FUNCTIONING**

Improving the efficiency of public organizations is a common problem whose solution is possible only if the effective use of all elements of the process. This improved use of labour potential is dominant in the context of economic growth and development of the national economy. Employment potential must be managed according to its characteristics and the external and internal environment. Effective strategic planning must be regarding personnel management, created new systems development, promotion and retraining of personnel hired. That's why labour should be seen not only from the economic but also the social aspect. Pretty essential for the formation of effective teams, constant development of labour potential in the future will necessarily lead to effective personnel policies, and this in turn to a high level of staff and increasing the competitiveness of the organization.

Keywords: employment potential, organization, criteria for effective functioning.

Постановка проблеми. За останні роки загальною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних країн у великій мірі залежить від ресурсів, вкладених в "людський фактор", без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства.

Трудовий потенціал, що є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоспроможність тощо.

Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного трудового потенціалу України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили, є недоліки структурної перебудови економіки країни, а також наслідки розриву зв'язків підприємств України з багатьма спорідненими підприємствами і установами близького зарубіжжя.

Важливою особливістю сучасних процесів є те, що організації майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення використання професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням теоретико-методологічних й економіко-організаційних аспектів формування та використання трудового потенціалу присвятили свої праці такі видатні вітчизняні та зарубіжні вчені, як С.І. Бандур, Д. П. Богиня, М. І.Долішній, М. С. Дороніна, Дж. Кейнс, М. Н. Кім, В. Г. Костаков, І. І.Лукінов, Е. Мейо, В. В. Онікієнко, А. С. Панкратов, А. М. Селєзньов, Г.П.Сергеева, А. Сміт, С. Г. Струмлін, Ф. Тейлор, М. Фрідмен, Л. С. Чицова та ін.

Разом з тим, потребують додаткового дослідження сучасні особливості розвитку та використання трудового потенціалу працівників та визначення перспектив підвищення ефективності його реалізації.

Формування цілей статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування методичних підходів спрямованих на розвиток трудового потенціалу, процесів його формування та використання в сучасних умовах трансформаційної економіки.

Виклад основного матеріалу. Науковим дослідженням трудового потенціалу займалося багато вчених. Але єдиного трактування поняття "трудовий потенціал" досі не існує. Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій. Однак, узагальнюючи багато визначень можна зробити висновок: трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Або: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [1].

Вплив трудового потенціалу на діяльність організації безперечний. Від забезпеченості організації

достатньою чисельністю працівників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та інші показники [1]. Персонал є «серцем» будь-якої організації. Без людського фактору немає організації. Без кваліфікованих спеціалістів жодна організація не зможе досягти своєї мети.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними критеріями, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія [1] (рис. 1).

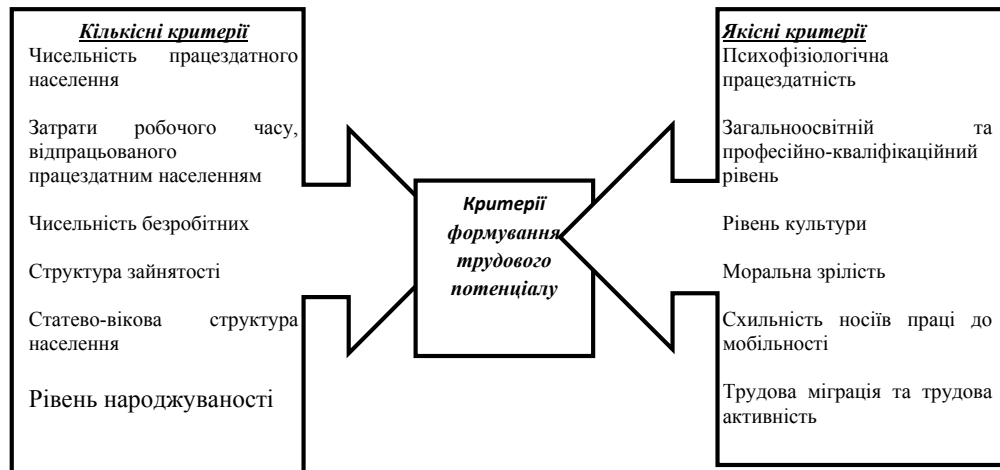


Рис. 1. Критерії, що визначають формування трудового потенціалу

Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу організації. Складові трудового потенціалу:

1) Кадрова складова, включає в себе професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал) та пізнавальні здібності (освітній потенціал).

2) Професійна структура, що детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.

3) Кваліфікаційна структура, яка визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.

4) Організаційна складова, що визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі "трудова потенціал організації – трудовий потенціал працівника – робоче місце" закладена у вживаних на практиці принципах прийняття управлінських рішень [2].

На формування і розвиток трудового потенціалу впливають індивідуальні, суспільні і виробничі чинники:

1) Індивідуальні чинники: професійні (рівень освіти, кваліфікація), фізіологічні (вік, стан здоров'я, особисті і моральні якості людини).

2) Суспільні чинники: територіальні (природнокліматичні, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення), соціально-економічні (обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти).

3) Виробничі чинники: технічні та технологічні (складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень), структурно-організаційні (умови праці, режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин), соціально-психологічні (правовий захист, моральний клімат в колективі, перспективи просування по службі, моральне та матеріальне стимулювання).

Головним критерієм ефективного формування і розвитку трудового потенціалу, людського капіталу є освіта. Завдяки здобуткам старої системи освіти наша країна ще має достатньо високий освітньо-професійний потенціал, високий рівень освіченості дорослого населення, розвинуту систему професійної

підготовки, фундаментальний характер вищої освіти. За рівнем грамотності дорослого населення, середньої освіти та за коефіцієнтом охоплення вищою освітою населення Україна знаходиться в одному ряду з розвинутими європейськими країнами, США і Японією. А за деякими показниками освіченості навіть перевершує їх. Громадяни України, особливо молоде покоління, володіють у необхідній мірі іноземною мовою і комп'ютерною грамотністю [3].

Разом із тим, у системі української освіти є й серйозні проблеми. Якість освіченості із природничої та класично-гуманітарної підготовки як у випускників середньої школи, так і у студентів бажає кращого. Збереглося і навіть загострилося протиріччя між освітою і ринком праці, між отриманою освітою і вартістю робочої сили (заробітною платою). Немає безпосереднього зв'язку між рівнем освіти та зарплатою. Рівень оплати праці у освітян значно нижчий, ніж в інших галузях народного господарства, хоча в передових і розвинутих країнах спостерігається протилежна пропорція в системі зарплати.

Суттєвий недолік полягає і в тому, що існує значна диспропорція між різними рівнями професійної освіти. Попри те, що Україна знаходиться в основному на індустріальній стадії розвитку з окремими елементами постіндустріальної економіки та навіть на аграрній стадії, особливо в сільському господарстві, в освітянській системі різко переважають вищі навчальні заклади. Суттєво скоротилась чисельність профтехучилищ – основних постачальників кваліфікованих робітничих кадрів, кількість підготовлених ними робітників зменшилась. Внаслідок цього багато фахівців-випускників вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації, навіть ВНЗ III–IV рівнів працюють на робітничих робочих місцях або посадах, поповнюють лави безробітних. Велика частина емігрує за кордон. За деякими даними, тільки 30 % молодих фахівців після закінчення ВНЗ працюють за своїми професіями. Та й серед вищих навчальних закладів немає необхідної пропорційності: надвиробництво юристів, економістів, менеджерів усіх профілів і рівнів на тлі браку інженерів, технологів, фахівців для аграрного сектору, техніків. Гостро не вистачає кваліфікованих робітників: станочників, зварників, слюсарів, наладчиків [3].

Вихідну й ключову роль у виникненні, формуванні та розвитку трудового потенціалу, людського капіталу відіграє сім'я. Саме в родині відбувається народження і виховання немовлят, закладаються основи їх фізичного і духовного розвитку та здоров'я. Лише в атмосфері сімейного життя, батьківської любові та турботи можна виховати і виростити справжню людину. Безперечно, школа і вищі навчальні заклади визначають основні напрями оволодіння молодими поколіннями загальнонауковими і професійними знаннями та навичками мислення. Разом із тим, як відомо, успішність учнів молодших класів безпосередньо залежить від ставлення батьків до навчання своїх дітей. Та й у старшокласників, а також у багатьох студентів успішність у значній мірі визначається ставленням їхніх батьків до своїх дітей.

Чимале місце серед напрямів і критеріїв формування та розвитку трудового потенціалу посідає соціально-економічний критерій. Щодо трудового потенціалу цей фактор виступає як соціально-трудова відносина – частина виробничих відносин. Серед основних напрямків вдосконалення соціально-трудова відносин можна виділити такі: створення реальних умов для формування та розвитку соціального партнерства і виробничої демократії, вдосконалення соціально-трудова законодавства та його орієнтація на європейські стандарти, підвищення ролі профспілкових організацій.

Для досягнення більш стійкого конкурентного становища має постійно розробляти програми розвитку персоналу. Тобто такі програми, які забезпечували б працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня. Працівникам має пропонуватися досить широкий набір стимулів, які б забезпечили їхнє позитивне ставлення до праці й більше високу віддачу. Так, з поміж них треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом, роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів, горизонтальні ротації в рамках фірми та її філій, у тому числі закордонних та ін. Постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь (тобто конкурентоспроможності персоналу) і являє собою об'єктивний процес розвитку персоналу, у тому числі й управлінського. Він диктується вимогами ринку.

Для того щоб обслуговування відповідало вимогам часу, створюються системи підготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації. Можна виокремити такі форми підвищення кваліфікації персоналу [3]:

- 1) організована та неорганізована (самоосвіта);
- 2) професійно або проблемно-орієнтована (за потребами), спрямована на формування необхідної організаційної поведінки;
- 3) заснована на стандартних або спеціальних (загальних та конкретних) програмах;
- 4) призначена для цільових груп (керівники, спеціалісти) або для всього персоналу.

Практика довела, що соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал. Оскільки саме трудовий потенціал є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і в результаті обсягу самого виробництва продукції [4].

Тому саме ефективна кадрова політика буде сприяти ефективному функціонуванню організації, що призведе до підвищення рівня її конкурентоспроможності.

Висновки. Таким чином, підвищення ефективності функціонування організацій є загальною державною проблемою, вирішення якої можливе лише за умов ефективного використання всіх елементів процесу. При цьому покращання використання трудового потенціалу є домінантою в контексті економічного зростання і розвитку національної економіки.

Трудовим потенціалом потрібно управляти відповідно до його особливостей та умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Ефективними мають бути стратегічні плани щодо управління персоналом, створюватися новітні системи розвитку, заохочення та перекваліфікації найманого персоналу. Саме тому трудові ресурси слід розглядати не лише з економічного, але і з соціального аспекту.

Досить важливою умовою формування ефективної команди в організації є постійний розвиток трудового потенціалу, що в майбутньому обов'язково призведе до ефективної кадрової політики, а це, в свою чергу, – до високого рівня кваліфікації персоналу та зростання рівня конкурентоспроможності організації.

Література

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб / [Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін.]. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування і оцінка / Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 197–221.
3. Якокка Л., Новак У. Розвиток трудового потенціалу на підприємстві України / Л. Якокка, У. Новак // Економіка АПК. – 2010 – № 7. – С. 52–65.
4. Шевченко Л.С. Актуальність трудового потенціалу в сучасних умовах / Л.С. Шевченко // Економіка України. – 2010. – № 9. – С. 67–78.
5. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Економіка та держава. – 2010. – № 6. – С. 55–67.

References

1. Akulov M.G., Drabanich A.V., Yevas T. et al. Labor Economics and Labor Relations. Teach. Handbook. -K. : Center of Literature, 2012. - 328 s;
2. Fedonin A., I. Repin, Oleksyuk O.I. Potential enterprises: development and evaluation. - K.: KNEU, 2003. - S. 197-221
3. L. Iacocca, U. Novak Development of labor potential in the Ukraine // Economy APC. - 2010 - № 7. - P.52- 65;
4. Shevchenko L.S. The relevance of the labor potential in modern conditions // Economy of Ukraine. - 2010 - № 9. - P.67 -78;
5. Zhukovsky M. O. Human Resources as part of the competitiveness of enterprises // Economy and State . - 2010 - № 6. - P.55-67.

Надійшла 15.09.2013; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.